

学校编码: 10384
学号: 17620131151295

分类号_____密级_____
UDC_____

厦门大学

硕 士 学 位 论 文

辱虐管理和工作倦怠对知识共享意愿的影响
——集体主义倾向的调节作用

The Influence of Abusive Supervision and Job Burnout on
Knowledge Sharing Intention——the Moderating Effect of
Collectivist Orientation

任田妹

指导教师姓名: 刘志坚 副教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2016 年 4 月

论文答辩时间: 2016 年 月

学位授予日期: 2016 年 月

答辩委员会主席: _____

评 阅 人: _____

2016 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（ ） 1.经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

（ ） 2.不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

在当今的知识密集型经济中，知识日益成为组织的一种重要资源，对知识资源的有效管理也成为组织所面临的最重要挑战之一。在知识管理周期中，知识共享过程的意义最为重大，它是组织实现有效知识管理的基石，深化对知识共享的研究对组织的发展和竞争力的提升有深远影响。而知识归根结底存在于个体，所以了解个体知识共享的动态过程对于组织知识管理战略的成功设计和实施有着核心的重要性。研究发现，知识共享意愿是知识共享发生的最直接预测变量，其他因素只能通过态度、意愿等因素间接对知识共享产生影响，因而，深入探讨影响个体知识共享意愿的因素对于促进组织范围内更多的知识共享意义重大。

管理者在工作环境的塑造以及员工工作行为决策方面起着非常重要的作用，大多数学者从正向领导风格或行为视角考察了管理因素对个体知识共享（意愿）的影响，关于负向领导行为对知识共享（意愿）影响的探讨则不多见，而后者无论从理论上还是实践上看均意义重大。本文基于资源保存理论，试图以工作倦怠作为中介变量考察辱虐管理这一获得大量关注的负向领导行为对知识共享意愿产生的影响，并引入个体的集体主义倾向作为调节变量，以深入了解辱虐管理作用结果的差异。

本文运用西方成熟的量表作为工具对中国范围内知识氛围较浓厚的企业的一些员工进行了调研，共得到 250 份有效问卷回复，并通过 SPSS 19.0 和 AMOS 21.0 软件对数据分析处理，得到以下研究结论：

（1）辱虐管理对知识共享意愿有显著负向影响；（2）辱虐管理对工作倦怠有显著正向影响；（3）工作倦怠对知识共享意愿有显著负向影响；（4）工作倦怠在辱虐管理与知识共享意愿的关系中起中介作用；（5）集体主义倾向在工作倦怠的消极怠慢子维度与知识共享意愿的关系中起调节作用，集体主义倾向越高，消极怠慢的负向影响越弱。

关键词：知识共享意愿；辱虐管理；工作倦怠

Abstract

In today's knowledge-intensive economy, knowledge has been a resource which is becoming more and more important, and the effective management of this resource is, consequently, one of the most important challenges facing today's organizations. Among the many processes of knowledge management cycle, knowledge sharing has been identified as the most significant process as well as the cornerstone for effective knowledge management, and it has a far-reaching influence to deepen the study of knowledge sharing for the development and competitiveness of an organization. Further, knowledge ultimately resides with the individual, and understanding the dynamics of knowledge sharing at the level of the individual is therefore of central importance to the development and implementation of successful knowledge management strategies. The existing studies show that, the knowledge sharing intention is the most direct prediction variable of knowledge sharing, and other factors can only affect the knowledge sharing indirectly by factors such as attitude and intention. Therefore, exploring the factors that influence the knowledge sharing intention deeply is of great significance to more knowledge sharing within the organization.

Managers play a critical role in shaping the working environment and affecting employee behavior decision. Most of the scholars have investigated the influence that management factors exert on the knowledge sharing intention from the perspective of positive leadership styles and behaviors, while fewer ones have focused on the effect negative leadership styles and behaviors may have on the knowledge sharing(intention). Noticeably, the latter is also important no matter in theory or practice. Based on the Conservation of Resources theory(COR), this study attempted to explore the influence of abusive supervision, as a common negative leadership style or behavior getting a lot of attention, on the knowledge sharing intention with job burnout as a intervening variable. Further, the cultural values of collectivist orientation of an individual was introduced as a moderator variable to capture the outcome

variation of abusive supervision that the moderator variable had caused.

This study was carried out in knowledge-intensive organizations in China based on western mature scales, and 250 valid questionnaire responses were received. Then, the data was analysed by SPSS 19.0 software and AMOS 21.0 software, and demonstrated the following conclusions:

(1) Abusive supervision has a significant negative effect on knowledge sharing intention; (2) Abusive supervision has a significant positive effect on job burnout; (3) Job burnout has a significant negative effect on knowledge sharing intention; (4) Job burnout mediates the relationship between abusive supervision and knowledge sharing intention; (5) Collectivist orientation of an individual moderates the relationship between cynicism, a dimension of job burnout, and knowledge sharing intention, that is to say, the higher the collectivist orientation is, the weaker the negative impact of cynicism on knowledge sharing intention.

Key Words: Knowledge Sharing Intention; Abusive Supervision; Job Burnout

目录

第一章 绪论	1
第一节 研究背景	1
第二节 研究目的	3
第三节 研究内容	4
第四节 研究意义	6
第五节 研究方法与框架	7
第二章 相关理论与文献综述	9
第一节 资源保存理论	9
第二节 知识共享意愿文献综述.....	10
第三节 辱虐管理文献综述.....	18
第四节 工作倦怠文献综述.....	22
第五节 集体主义倾向文献综述.....	29
第六节 文献综述小结及研究切入点.....	34
第三章 假设提出与模型构建	36
第一节 研究假设提出	36
第二节 研究模型构建	41
第四章 研究设计	43
第一节 研究样本	43
第二节 调查问卷	43
第三节 数据分析方法	45
第五章 数据分析与假设检验	47
第一节 样本描述	47
第二节 效度与信度分析	48
第三节 变量描述性统计与相关分析.....	51

第四节 人口统计学特征方面的差异性分析.....	53
第五节 回归分析	59
第六节 假设检验结果汇总.....	72
第六章 研究结论与展望.....	74
第一节 研究结果与讨论	74
第二节 管理建议	78
第三节 研究贡献	80
第四节 研究局限与未来展望.....	81
参考文献.....	83
附录 问卷调查表.....	97
致谢.....	100

Contents

Chapter 1	Introduction.....	1
Section1	Research Background.....	1
Section2	Research Purpose.....	3
Section3	Research Content.....	4
Section4	Research Significance.....	6
Section5	Research Methods and Frame work.....	7
Chapter2	Theory and Literature Review.....	9
Section1	Conservation of Resources Theory.....	9
Section2	Knowledge Sharing Intention.....	10
Section3	Abusive Supervision.....	18
Section4	Job Burnout.....	22
Section5	Collectivist Orientation.....	29
Section6	Brief Summary of Literature Review and Pointcut.....	34
Chapter3	Research Hypotheses and Model.....	36
Section1	Research Hypotheses.....	36
Section2	Research Model.....	41
Chapter4	Research Design.....	43
Section1	Research Samples.....	43
Section2	Research Questionnaire.....	43
Section3	Research Methods.....	45
Chapter5	Data Analysis and Hypotheses Testing.....	47
Section1	Descriptive Statistics of Samples.....	47
Section2	CFA and Reliability Test	48
Section3	Descriptive Statistics of Variables and Correlation Analysis	51
Section4	Demographic Variance Analysis.....	53
Section5	Regression Analysis.....	59

Section6	Summary of Test Results.....	72
Chapter6	Conclusions and Prospects.....	74
Section1	Results and Discussion.....	74
Section2	Management Recommendations.....	78
Section3	Contribution.....	80
Section4	Limitations and Prospect.....	81
References.....		83
Appendix	Questionnaire.....	97
Acknowledgement.....		100

图表目录

图 1-1 本文主要研究内容.....	4
表 1-1 本文的研究框架.....	8
表 3-1 研究假设汇总表.....	41
图 3-1 研究模型和假设概览.....	42
表 5-1 样本人口统计学特征描述.....	47
表 5-2 变量间验证性因子分析.....	49
表 5-3 工作倦怠量表 KMO 和 Bartlett 的检验.....	49
图 5-1 工作倦怠量表验证性因子分析模型.....	50
表 5-4 工作倦怠量表验证性因子分析拟合指标.....	50
表 5-5 各变量量表的信度分析.....	51
表 5-6 各变量描述性统计.....	52
表 5-7 各变量相关性分析.....	53
表 5-8 各变量性别层面的差异分析.....	53
表 5-9 各变量年龄层面的差异分析.....	54
表 5-10 各变量学历层面的差异分析.....	54
表 5-11 各变量行业层面的差异分析.....	55
表 5-12 各变量工龄层面的差异分析.....	55
表 5-13 显著差异一览表.....	56
表 5-14 各变量职位层面的差异分析.....	56
表 5-15 显著差异一览表.....	57
表 5-16 各变量企业性质层面的差异分析.....	57
表 5-17 显著差异一览表.....	58
表 5-18 人口统计学特征对各变量影响分析一览表.....	59
表 5-19 知识共享意愿对辱虐管理的回归分析.....	60
表 5-20 工作倦怠对辱虐管理的回归分析.....	61
表 5-21 知识共享意愿对工作倦怠的回归分析.....	62

图 5-2 中介效应检验程序.....	64
表 5-22 耗竭中介效应检验的回归分析	65
表 5-23 消极怠慢中介效应检验的回归分析	66
表 5-24 职业效能感低落中介效应检验的回归分析	67
表 5-25 集体主义倾向调节效应检验的回归分析一	68
表 5-26 集体主义倾向调节效应检验的回归分析二	69
图 5-3 集体主义倾向的调节效应图	71
表 5-27 集体主义倾向调节效应检验的回归分析三	71
表 5-28 假设检验结果一览表	73

第一章 绪论

第一节 研究背景

在当今的知识密集型经济中（In today's knowledge-intensive economy），组织内部可获得的知识日益成为组织的一种重要资源（Van den Hooff、de Leeuw van Weenen, 2004）^[1]。在资源基础理论中，知识甚至已被看作是最具战略重要性的资源（Grant, 1996）^[2]。因此，对知识资源的有效管理成为组织所面临的最重要挑战之一（Davenport、Prusak, 1998）^[3]。在知识管理周期的诸多过程中，知识共享过程的意义又最为重大，它是组织实现有效知识管理的基石（Blankenship、Ruona, 2009）^[4]。因而深化对知识共享的研究对组织的发展和竞争能力的增强有深远影响。尤其在我国，尽管经济的爆炸式增长使其成为世界上最受欢迎的新兴市场之一（Ma 等, 2014）^[5]，越来越多的组织也了解了动态经济中知识管理所发挥的重大作用，且开始推动员工之间的知识共享，但在已发布的反映组织知识管理有效性的榜单中，我国的企业却无一上榜（McKellar, 2006）^[6]。

从组织内部知识共享可发生的层次看，不仅包含个体层次、群体层次、跨科室层次以及跨部门层次（Ipe, 2003）^[7]，甚至还能跨越组织的界限。而知识归根结底存在于个体之中，个体在每一层次的知识共享中都起着至关重要的作用（Polanyi, 1967）^[8]。所以了解个体知识共享的动态过程对于组织知识管理战略的成功设计和实施有着核心的重要性（Cabrera、Cabrera, 2005）^[9]。

根据 Davenport 和 Prusak（1998）^[3]，组织中广泛而深入的知识共享仍然比较少见，并没有形成一种约定俗成的规章，贮藏知识并且谨慎地看待他人提供的知识是人的自然倾向。Bock 和 Kim（2001）^[10]基于理性行为理论（TRA）的实证研究发现，知识共享意愿是知识共享发生的最直接预测变量，与知识共享高度正相关，其他因素只能通过态度、意愿等因素间接作用于知识共享，众多其他学者的研究（Liu 等, 2011；Lee、Hong, 2014；Chennamaneni、Teng、Raja, 2012）^{[11][12][13]}也证实了这一观点。因而，深入探讨影响个体知识共享意愿的因素对于促进组织范围内更多的知识共享意义重大。从测量的角度看，由于意愿的测量更

加可行,知识共享意愿量表也越来越成为学者青睐的工具(王国保、宝贡敏,2010)^[14],这为本文的研究创造了便利条件。

回顾既有研究成果,知识共享者的个体因素(Zhang、Ng, 2013; Hau 等, 2013)^{[15][16]}、管理者因素(Nonaka、Takeuchi, 1995; Huang 等, 2009)^{[17][18]}、组织因素(Liu 等, 2011; Zhang、Ng, 2013)^{[11][15]}、民族文化因素(Jiacheng、Lu、Francesco, 2010; Kivrak 等, 2014)^{[19][20]}、知识接收者因素(Zhang、Jiang, 2015)^[21]等均会对个体的知识共享意愿产生影响,而在这些因素中,管理者因素尤为值得关注。事实上,管理者在工作环境的塑造以及员工工作行为决策方面起着至关重要的作用(Ipe, 2003)^[7]。本文通过文献综述发现,绝大多数学者从伦理型领导(Ma 等, 2013)^[17]等正向的领导风格或行为、领导下属交换质量(Su 等, 2013)^[22]等中性视角考察了管理因素对个体知识共享(意愿)的影响,关于负向领导行为对知识共享(意愿)影响和作用的探讨则不多见。吴隆增、刘军、刘刚(2009)^[23]认为,深入负向领导行为领域的研究同样具有重要的意义:理论上,更可能完善和发展现有理论,获得新的理论启示;实践上,通过对这种消极行为的深入了解刻画出其本性以及发挥作用的机理和过程,可以帮助管理者和员工运用合理的应对以及预防策略来削弱和规避其可能产生的不利影响;从投资和收益的视角看,与其花费大量资源增进管理者的积极行为以期带来更多好处,不如将近在咫尺的负向领导这一危害因素及时遏止,也即首先“保住碗里的”对很多组织而言是更明智的选择。因而,本文将从负向领导行为视角考察知识共享意愿的影响因素,以期组织提供创新的实践指导。

作为与伦理型领导、变革型领导等处于对立面的一种领导行为,辱虐管理获得了诸多学者的关注,它指的是“下属感知到的管理者对他们持续表现出的含有敌意的言语和非言语行为,但不包含身体接触”(Tepper, 2000)^[24]。大量研究发现,辱虐管理会导致下属员工的偏差行为(Mawritz 等, 2012)^[25],对绩效(Nandkeolyar 等, 2014)^[26]、工作态度和福祉(Ogunfowora, 2013)^[27]等产生显著不利的影响,进而削弱组织的效能。在我国,这种管理行为也并不鲜见,甚至常见于各类组织(吴隆增、刘军、刘刚, 2009)^[23]。因此,本文拟以辱虐管理为切入点,探讨其是否作用于知识共享意愿。

鉴于鲜有学者对上述问题进行过研究，有一个问题值得思考：在辱虐管理对个体员工知识共享意愿产生影响的过程中，是否首先会耗损受辱虐个体自身所具有的心理能量，尔后导致其表现出特定的行为倾向？因而，此处有必要深层次分析辱虐管理的作用机制。Tepper（2007）^[28]认为，辱虐管理可能通过很多途径发挥其影响作用，后续研究应基于更丰富的理论或观点展开分析。基于辱虐管理的存在也即意味着领导支持性资源的丧失，本文以资源保存理论为基础，以工作倦怠这一因个体遭受持久压力而出现的消极心理状态为中介变量，探讨其在辱虐管理与知识共享意愿关系中的中介作用。

另一方面，人各有异，要用辩证的观点看问题。具体到组织中的每个个体，其不同的个性和价值观趋向对辱虐管理的最终结果有不同的影响（吴隆增、刘军、刘刚，2009）^[23]。已有研究显示，个体层面的集体主义倾向对知识共享意愿有较强的预测作用（陈瑾，2012）^[29]，而集体主义又是我国传统文化中备受推崇的良好品德，对我国公民影响深远。因而，在以我国个体为研究样本的情况下，本文尝试探讨个体的集体主义倾向在工作倦怠与知识共享意愿关系中的调节作用。

综上，引出以下问题：第一，辱虐管理是否会对个体的知识共享意愿产生影响？第二，工作倦怠是否会中介上述关系？第三，个体的集体主义倾向是否会在工作倦怠与知识共享意愿的关系中起调节作用？

第二节 研究目的

本文旨在从负向管理行为的视角深入探究影响知识共享意愿的因素，并厘清作用过程机制和调节机制，以期在完善和丰富知识共享意愿的管理因素前因的基础上，为企业找到其他的或许更有成效的知识管理路线，为其制定有关知识共享的政策、制度或者组织活动提供更加全面的指导，帮助企业更好地实现知识管理和提升竞争力，尤其希望我国的企业能够在动态的经济中抓住机遇，提高知识管理效率，取得更加卓越的成绩。

第三节 研究内容

本文拟探讨辱虐管理、工作倦怠、知识共享意愿和集体主义倾向四个变量之间的关系。具体地，探讨辱虐管理对知识共享意愿的影响、工作倦怠在辱虐管理与知识共享意愿关系中的中介作用以及集体主义倾向在工作倦怠与知识共享意愿关系中的调节作用。研究模型如图 1-1 所示。

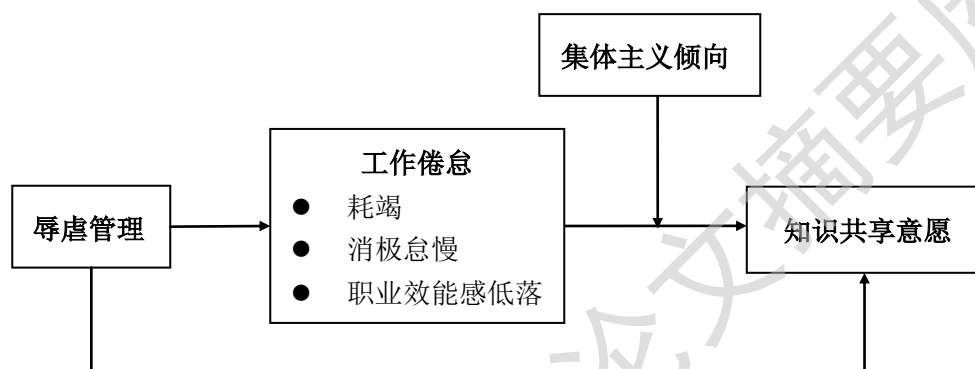


图 1-1 本文主要研究内容

一、 探讨辱虐管理对个体知识共享意愿的影响

从管理角度考察知识共享（意愿）前因的研究并不少见。现有研究显示，领导-下属交换质量对个体的知识共享起正向预测作用（Su 等，2013）^[22]；关心型领导风格（Consideration）通过促进员工之间的互动频率进而信任而对知识共享意愿产生显著影响（Huang 等，2009）^[18]，也有研究发现领导者的关心通过增进员工的心理安全而促成较高的知识共享意愿或动机（Siemens 等，2009）^[30]；伦理型领导通过促进员工与其同事的知识共享而提高了个体的创造力，也说明伦理型领导正向预测个体的知识共享（Ma 等，2014）^[17]。关于负向领导行为对知识共享（意愿）影响和作用的探讨则不多见。辱虐管理已被发现会导致下属员工的偏差行为（Mawritz 等，2012）^[25]，对绩效（Nandkeolyar 等，2014）^[26]、工作态度和福祉（Ogunfowora，2013）^[27]等产生显著不利的影响，且这种现象在中国也并不少见（吴隆增、刘军、刘刚，2009）^[23]，无论对于国内还是国外，组织中的辱虐管理都是不可避免的一种负面行为，因此，本文首先将辱虐管理看作一个重要的预测变量，来探讨其对知识共享意愿的影响。

Degree papers are in the “[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)”.

Fulltexts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.